

Mobilité durable et travail

Un multitude de motivations pour engager une réflexion dans votre établissement



La mobilité des salariés,
nouveau sujet du dialogue
social

Depuis 2015, les employeurs de plus de 100 travailleurs sur site (implantés sur un périmètre de Plan de Déplacements Urbains) devaient réaliser un Plan de Mobilité Employeurs (ex Plan de Déplacement Entreprise - PDE): c'était dans le cadre de la Loi de Transition Energétique pour la Croissance Verte.

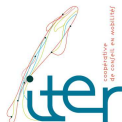
Fin 2019, la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) fait évoluer ce sujet: la mobilité devient un sujet de dialogue social, et **rendu obligatoire dans les Négociations Annuelles Obligatoires au titre de la qualité de vie au travail** pour les établissements de plus de 50 salariés (quelque soit leur site d'implantation).

Un trio gagnant: santé,
environnement, finance



Au-delà des aspects réglementaires, la mobilité un bénéfice pour toutes les parties prenantes:

- La **promotion des modes dits actifs** (marche, vélo) contribue à l'exemplarité de l'établissement de santé.
- Un cadre de vie de qualité, la pérennité des activités, sont intimement liés à **la préservation de l'environnement**.
- Les établissements de santé ont des moyens matériels et financiers optimisés, la mobilité pèse toujours plus dans le budget des ménages, les collectivités font face à des problèmes de financement du transport public (suite Covid-19) et doivent également optimiser leurs moyens: la mobilité a **un coût qui peut être mieux maîtrisé!**



Programme de la formation

Deux jours, un objectif: faire évoluer la mobilité quotidienne liée au travail

1^{ère} journée: la mobilité au travail, quelle stratégie pour mon établissement?

1 Qu'est-ce que la mobilité au travail?

- Définition, périmètre et motivations
- Décryptage de la réglementation, des obligations et des dispositifs disponibles
- Les outils disponibles pour aborder la mobilité des collaborateurs

2 Quelle stratégie pour votre établissement: où en êtes-vous, quels besoins et quelles marges de manœuvre?

- Bilan initiatives existantes
- Objectifs (pour quel public/ quelle mobilité, évolution modes/ réduction émission/ mobilité,...)
- Etc.

2nd journée: 2021 approche, je me prépare pour les Négociations Annuelles Obligatoires

1 Je développe la stratégie mobilité de mon établissement

- Les prérequis, des gages de réussite du plan de mobilité
- J'élabore mon plan de mobilité: deux grandes étapes (état des lieux et plan d'actions)
- Les investigations préparatoires aux NAO (sujets, impacts financiers, programmation)

2 Ma stratégie mobilité dans le temps (vie du plan de mobilité, NAO 2022, 2023...)

- Mise en œuvre des actions mobilité
- Suivi dans le temps et mesure d'effet
- Etc.

++
de la
formation

- Des temps collaboratifs: échanges sur les problématiques rencontrées/ solutions apportées/ perception , atelier de travail (séance en groupe)
- Des retours d'expérience d'établissements de santé hors région Pays de la Loire
- La mise à disposition d'outils pragmatiques (type « boîte à outils »)